

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.

➡ **Warto wiedzieć**
.....Str. 2-3

➡ **Przeczytane**
.....Str. 4

Sekcja Gliwice:

- ✦ Krzysztof Cichy
- ✦ Jerzy Dudek
- ✦ Zbigniew Haduch
- ✦ Izabela Juda
- ✦ Krzysztof Krawiec
- ✦ Leszek Majchrzak
- ✦ Barbara Mich
- ✦ Grzegorz Tadla
- ✦ Barbara Walter
- ✦ Małgorzata Waniewska
- ✦ Dorota Wasilewska
- ✦ Jadwiga Węgrzyn

Sekcja Racibórz

- ✦ Grzegorz Głowacki
- ✦ Natalia Kobak

Sekcja Administracja

- ✦ Wojciech Kędzia

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Wojciech Kwiek
- ✦ Waldemar Maligłówa
- ✦ Katarzyna Opiełka
- ✦ Iwona Skalska
- ✦ Adżelika Sroka

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Romuald Choczaj
- ✦ Sylwester Drosiński
- ✦ Iwona Szmigiel

Sekcja Rybnik

- ✦ Danuta Banek
- ✦ Halina Gaber
- ✦ Damian Najman
- ✦ Monika Ostrycharz
- ✦ Elżbieta Stelmach
- ✦ Halina Szkućik



*Marzeń o które warto walczyć.
Radości, którymi warto się dzielić,
przyjaciół z którymi warto być
i nadziei bez której nie da się żyć.*

Temat emerytur często przewija się w naszym biuletynie, dlatego, że zawsze jest aktualny. Każdy z nas liczy na to, że kiedyś na zasłużoną emeryturę przejdzie. Z doświadczenia wiemy, iż rządzący robią co mogą, aby to był ciągle temat gorący i na czasie. Wykorzystywany jest przez polityków do osiągnięcia swoich celów. Później, ze względu na złożoność tematu oraz brak pomysłu na rozwiązanie problemu, spychany jest na dalszy plan. W efekcie czego, wysokość naszych emerytur jest coraz mniejsza. Jednak najgorsze tak naprawdę jeszcze jest przed nami. Według różnych prognoz za kilka, kilkanaście lat wysokość naszych emerytur będzie się wahała pomiędzy 30% a 60% naszego wynagrodzenia. Pomysłem, obecnie rządzących, na ten stan rzeczy jest utworzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK).

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) już w 2019 r

WARTO WIEDZIEĆ Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to program dodatkowego i dobrowolnego oszczędzania, który jest przeznaczony dla ok. 11,5 mln osób zatrudnionych. Środki zgromadzone w PPK będą stanowiły prywatną własność uczestników. W 2017 r. rząd przyjął Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, której kluczowym elementem jest Program Budowy Kapitału, służący budowaniu oszczędności Polaków. Jednym z jego filarów będą PPK, tworzone w celu systematycznego gromadzenia długoterminowych oszczędności przez ich uczestników z przeznaczeniem na wypłatę po zakończeniu aktywności zawodowej. Wprowadzenie powszechnego, długoterminowego oszczędzania jest konieczne, bo jak wynika z Zielonej Księgi Przeglądu Emerytalnego 2016 r. – 3/4 Polaków nie odkłada pieniędzy na starość, podając jako powód brak wystarczających środków na ten cel. Opracowując system dodatkowego oszczędzania wzięto pod uwagę, że w przyszłości wysokość świadczeń emerytalnych dla wielu Polaków może być niewystarczająca (dlatego konieczne jest dywersyfikowanie dochodów, aby zapewnić obywatelom godne życie na emeryturze), uwzględniono również procesy demograficzne i ich oddziaływanie na stabilność finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (z jednej strony maleje liczba urodzeń, z drugiej – wydłuża się średnie trwanie życia, co wpływa na sytuację FUS). Od połowy 2019 r. gromadzenie oszczędności w ramach PPK będą mogły rozpocząć pierwsze grupy pracowników. Środki zgromadzone w tym programie przez uczestnika PPK zostaną wypłacone mu po osiągnięciu przez niego 60 roku życia (ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn, wprowadzono zgodnie z zasadami równego traktowania w odniesieniu do dobrowolnych systemów zabezpieczenia emerytalnego pracowników). Środki zgromadzone w PPK będą stanowiły prywatną własność uczestników.

W ramach projektowanych rozwiązań przewidziano zawieranie dwóch rodzajów umów: umowy o zarządzanie PPK (stronami będą podmiot zatrudniający i instytucja finansowa) oraz umowy o prowadzenie PPK (stronami będą osoba zatrudniona i instytucja finansowa). Instytucje finansowe to: fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń.

Powszechność systemu PPK nakłada na pracodawców obowiązek zawierania z instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudniają co najmniej jedną osobę (w imieniu tej osoby pracodawca będzie musiał zawrzeć umowę z instytucją finansową o prowadzenie PPK). Umowa o zarządzanie PPK będzie zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Umowa o prowadzenie PPK będzie zawierana z instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Umowa o zarządzanie PPK będzie wpisywana do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju SA.

Pracodawcy będą tworzyć PPK dla wszystkich osób zatrudnionych (np. pracowników na etacie i zatrudnionych na umowie-zleceniu). Obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK będzie wprowadzany stopniowo:

od 1 lipca 2019 r. dla podmiotów, które zatrudniają co najmniej 250 osób;

od 1 stycznia 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób;

od 1 lipca 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób;

od 1 stycznia 2021 r. dla pozostałych podmiotów oraz osób zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Każdy zatrudniony zostanie zapisany do programu automatycznie, ale będzie mógł się z niego wycofać – czyli oszczędzanie w PPK będzie dobrowolne. Oznacza to, że uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej pracodawcy. Założono jednak możliwość ponownego powrotu do programu – co cztery lata pracodawca będzie informował uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu wpłat. Oznacza to, że jeśli uczestnik PPK będzie chciał zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, to co 4 lata będzie musiał składać stosowną deklarację. Jednocześnie uczestnik PPK, który zrezygnował z udziału w programie, w każdym momencie będzie mógł ponownie do niego przystąpić. Wpłaty do PPK będą dokonywane przez podmiot zatrudniający i uczestnika programu. Wpłata podstawowa do PPK wyniesie 2 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od uczestnika programu i 1,5 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od podmiotu zatrudniającego. Uczestnik PPK, którego miesięczne wynagrodzenie uzyskiwane z różnych źródeł, będzie równe lub niższe niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia w danym roku – będzie mógł dokonywać wpłaty podstawowej niższej niż 2 proc., ale nie mniejszej niż 0,5 proc. To propozycja dla osób najmniej zarabiających. Podmiot zatrudniający będzie mógł zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5 proc. Oznacza to, że pracodawca każdemu pracownikowi będzie dodawał przynajmniej 1,5 proc., ale nie więcej niż 4 proc. (wpłata podstawowa i dodatkowa). Uczestnik PPK będzie mógł także zadeklarować wpłatę dodatkową do 2 proc., co daje łącznie maksymalnie 4 proc. (wpłata podstawowa i dodatkowa). W efekcie, na konto pracownika w PPK będzie mogła wpływać łączna wpłata od 3,5 do 8 proc. wynagrodzenia. Podmiot zatrudniający za niewywiązanie się z obowiązku dokonywania wpłat do PPK będzie podlegał grzywnie przewidziano także specjalne wsparcie ze strony państwa dla uczestników PPK. Zachętą do rozpoczęcia i kontynuowania oszczędzania ma być jednorazowa „wpłata powitalna” w wysokości 250 zł dla każdego uczestnika PPK, która będzie finansowana z Funduszu Pracy. Zachętą do systematycznego oszczędzania będą także coroczne dopłaty do rachunku uczestnika w PPK. W praktyce będzie to „dopłata roczna” w wysokości 240 zł (wypłacona po spełnieniu warunków określonych w ustawie), która również zostanie sfinansowana z Funduszu Pracy.

Każda instytucja finansowa będzie musiała zadbać o to, aby zarządzane przez nią środki mogły być lokowane w tzw. funduszach zdefiniowanej daty stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej uwzględniające różny wiek uczestników PPK, w liczbie odpowiadającej co najmniej liczbie ograniczeń poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika (w uproszczeniu: fundusze zdefiniowanej daty będą swego rodzaju funduszami cyklu życia, pozwalającymi na zapewnienie racjonalnego inwestowania zgromadzonych środków, tak aby środki gromadzone w ramach PPK przez uczestników zbliżających się do 60 roku życia były inwestowane w sposób coraz bardziej bezpieczny). Fundusze inwestycyjne lub fundusze emerytalne, w których będą gromadzone środki PPK mogą inwestować do 30 proc. zgromadzonych aktywów w aktywach denominowanych w walutach obcych. Przyjęto, że wynagrodzenie za zarządzanie funduszem inwestycyjnym, funduszem emerytalnym lub subfunduszem, będącymi funduszami zdefiniowanej daty, w których lokowane będą środki gromadzone w PPK, nie będzie mogło być większe niż 0,5 proc. wartości aktywów netto w skali roku. Całkowity limit opłat pobieranych przez instytucje finansowe określono na poziomie do 0,6 proc. wartości aktywów netto takiej instytucji (nie więcej niż 0,1 proc. będzie stanowiła tzw. opłata za osiągnięcie określonego wyniku inwestycyjnego).

Ważnym elementem nowego systemu oszczędnościowego będzie także ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych, prowadzona przez Polski Fundusz Rozwoju SA w systemie teleinformatycznym. Będzie ona obejmować ewidencje: towarzystw funduszy inwestycyjnych, PTE, pracowniczych towarzystw emerytalnych i zakładów ubezpieczeń spełniających wymogi określone w ustawie; podmiotów zatrudniających, które zawarły umowy o zarządzanie PPK; umów o zarządzanie PPK zawartych przez podmioty zatrudniające; uczestników PPK. Stworzony zostanie także portal PPK, który będzie miał funkcję informacyjną dla uczestników PPK. Będzie on służył do prezentacji ofert instytucji finansowych adresowanych do podmiotów zatrudniających, a w przyszłości również do informowania uczestników PPK o wartości zgromadzonych przez nich środków. Będzie on prowadzony przez spółkę zależną od Polskiego Funduszu Rozwoju SA („operatora portalu”). Uregulowano także kwestię podziału środków w sytuacji rozvodu lub unieważnienia małżeństwa oraz w przypadku śmierci uczestnika PPK (dziedziczenie). Wprowadzono także regulacje obejmujące takie zagadnienia, jak rozporządzanie środkami zgromadzonymi w PPK, wypłaty, wypłaty transferowe i zwrot. Jeśli uczestnik PPK po osiągnięciu 60 roku życia zdecyduje o wypłacie zgromadzonych środków to 25 proc. zostanie mu wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75 proc. zostanie wypłaconych w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat). Uczestnik programu, po osiągnięciu 60 roku życia, będzie mógł także wnioskować o wypłatę środków zgromadzonych w PPK w formie świadczenia małżeńskiego. Będzie to możliwe, gdy małżonek uczestnika PPK również osiągnie 60 rok życia, a małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać w wypłaty w formie świadczenia małżeńskiego. Świadczenie to będzie wypłacane przez 120 miesięcy (ma być wypłacane małżonkom wspólnie aż do wyczerpania środków). Jednak w przypadku śmierci jednego z nich, świadczenie to będzie wypłacane drugiemu w dotychczasowej wysokości, aż do wyczerpania zasobów. Ponadto – przed osiągnięciem 60 roku życia – będzie można wnioskować o wypłatę do 25 proc. środków w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka. Poważne zachorowanie obejmie trwałą niezdolność do pracy uprawniającą do otrzymania renty z tytułu niezdolności do pracy (na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS) oraz wymienione w ustawie poważne stany chorobowe. W takich przypadkach wypłata, w zależności od wniosku uczestnika, będzie dokonywana jednorazowo albo w ratach. Nie będzie konieczny zwrot tych środków. Możliwe będzie także jednorazowe, wcześniejsze wypłacenie środków z PPK na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu np. przy zakupie mieszkania lub domu – z obowiązkiem zwrotu w ciągu 15 lat. Rada Ministrów będzie dokonywać przeglądu funkcjonowania PPK po wejściu w życie ustawy i ma przedkładać Sejmowi informację o skutkach jej obowiązywania wraz z propozycjami zmian nie rzadziej niż co 4 lata. Ustawa ma wejść w życie z 1 stycznia 2019 r., z wyjątkiem części przepisów, które zaczną obowiązywać w innych terminach.

Ten temat, w roku bieżącym, już poruszaliśmy. Odsyłamy do kwietniowego wydania naszego biuletynu. Tam zawarliśmy naszą opinię w tej kwestii. Zachęcamy do zapoznania się z tematem, ponieważ będzie on dotyczył nas wszystkich.

Janusz Waloszczyk

Wyższe świadczenia rodzinne w 2018/2019.

Rada Ministrów przyjęła rozporządzenie dot. podwyższenia świadczeń dla rodzin. Po raz pierwszy od 12 lat wzrośnie zasiłek pielęgnacyjny. Wyższe będą też świadczenia dla opiekunów osób niepełnosprawnych, które nie były podnoszone od momentu ich wprowadzenia.

Od 1 listopada 2018 r. wzrosną kwoty następujących świadczeń rodzinnych, podlegających ustawowej weryfikacji, i wyniosą: zasiłek pielęgnacyjny – 184,42 zł (wzrost o 31,42 zł) – I etap. Od 1 listopada 2019 r. będzie to 215,84 zł (wzrost o 31,42 zł) – II etap. Docelowo kwota tego zasiłku wzrośnie o ponad 40%; specjalny zasiłek opiekuńczy – 620 zł (wzrost o 19,2 proc., czyli o 100 zł). Rząd zdecydował też, aby zwiększona została kwota zasiłku dla opiekuna i od 1 listopada 2018 r. wyniesie 620 zł (wzrost o 100 zł). Pozostałe świadczenia dla rodzin oraz kryteria dochodowe uprawniające do otrzymania wsparcia pozostają bez zmian.

Na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych, kryteria dochodowe uprawniające do: zasiłku rodzinnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego, a także jednorazowej zapomogi z tytułu urodzenia dziecka oraz wysokości świadczeń rodzinnych (z wyłączeniem wysokości świadczenia pielęgnacyjnego) – są weryfikowane co 3 lata, z uwzględnieniem wyników badań prognozy wsparcia dochodowego rodzin. Weryfikacji podlega również wysokość zasiłku dla opiekuna. Najbliższa weryfikacja przypada 1 listopada 2018 r.

Podwyższone kwoty świadczeń będą obowiązywać od 1 listopada 2018 r. (II etap podwyższenia zasiłku pielęgnacyjnego od 1 listopada 2019 r.).

Renta socjalna 2018. Wysokość renty socjalnej została zrównana z rentą minimalną. Znowelizowana ustawa o rencie socjalnej weszła w życie z dniem 1 września 2018 r., z wyrównaniem od 1 czerwca 2018 r. Ile wynosi i jakie dokumenty należy złożyć w celu jej uzyskania?

Nowelizacja ustawy o rencie socjalnej weszła w życie 1 września 2018 r., z mocą od dnia 1 czerwca 2018 r. Oznacza to, że osoby uprawnione będą mogły otrzymać świadczenie do dnia 30 września, które będzie wyrównane od 1 czerwca 2018 r., a w przypadku gdy prawo do renty socjalnej ustalono po dniu 31 maja 2018 r. – od miesiąca ustalenia prawa do świadczeń. Osoba, która ma przyznane prawo renty socjalnej, od 1 czerwca do 30 września 2018 r. otrzyma wyrównanie za trzy miesiące plus za wrzesień, łącznie 4119,20 zł.

W wyniku zmian w ustawie o rencie socjalnej, renta socjalna została zrównana z rentą minimalną. Oznacza to, że od 1 czerwca wzrosła z kwoty 865,03 zł do 1029,80 zł brutto. To wzrost o prawie 165 zł.

Komu przysługuje renta socjalna. Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej, renta socjalna przysługuje osobie, która ukończyła 18. rok życia i jest całkowicie niezdolna do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu. Ta niezdolność do pracy musi być następstwem choroby lub wypadku (np. w szkole):

- przed ukończeniem 18 roku życia,
- w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej przed ukończeniem 25 roku życia,
- w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej.

Renta socjalna może zostać przyznana na stałe, gdy niezdolność do pracy jest trwałą bądź na określony czas, gdy niezdolność do pracy jest czasowa. Jeżeli prawo do renty socjalnej zostało ustalone na czas określony, w celu jego przedłużenia należy złożyć wniosek w tej sprawie.

Składanie wniosku. W celu przyznania renty socjalnej, osoba zainteresowana powinna złożyć wniosek wraz z dokumentami osobiście w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych lub za pośrednictwem poczty. W przypadku małoletniego wniosek taki składa przedstawiciel ustawowy (rodzic). Wniosek można pobrać ze strony internetowej ZUS lub w jednostce ZUS.

Do wniosku o rentę socjalną należy dołączyć:

- zaświadczenie o stanie zdrowia wystawione przez lekarza prowadzącego leczenie,
- wywiad zawodowy dotyczący charakteru i rodzaju pracy (w przypadku osoby pracującej),
- dokumentację medyczną, która ma znaczenie dla wydania orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy,
- zaświadczenie ze szkoły lub uczelni (w przypadku osoby uczącej się),
- zaświadczenie z zakładu pracy o wysokości wynagrodzenia (w przypadku osoby pracującej),

-zaświadczenie o pobieraniu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego i o dacie ich pobierania,

- zaświadczenie z urzędu gminy określającego powierzchnię użytków rolnych w hektarach (w przypadku osób posiadających gospodarstwo).

Kiedy złożyć wniosek. Wniosek wraz z dokumentami należy złożyć nie wcześniej niż na miesiąc przed osiągnięciem pełnoletniości. W przypadku złożenia wniosku po tym okresie, prawo do renty zostanie ustalone od miesiąca zgłoszenia wniosku.

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 9 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rencie socjalnej. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. w sprawie przyznawania renty socjalnej.

Nowy Kodeks Pracy 2019. Czy czekają nas zmiany w urlopach i nadgodzinach?

Nowy Kodeks Pracy 2019. Zmiany w urlopach i nadgodzinach zapowiadały rewolucję, ale z zapowiedzi zostało niewiele, a cała ustawa została zamrożona, na razie. Bo zmiany były głośno oprotestowane przez środowiska związkowe. Na razie, to słowo klucz. Naszym zdaniem, zmiany w Kodeksie Pracy będą, ale musimy na nie trochę poczekać. Najprawdopodobniej do kontrowersyjnych pomysłów dotyczących prawa pracy rządzący wrócą w przyszłej kadencji. Na razie ich wprowadzenie jest niemożliwe. Nie oznacza to jednak, że Kodeks Pracy na długo pozostanie w obecnej formie. Władza planuje zmiany – i to niekorzystne z punktu widzenia pracownika. Nowelizacja KP miałaby opierać się m.in. na wprowadzeniu ograniczeń w kwestii urlopów czy nadgodzin. Pomysły rządzących wywołały jednak tak dużo kontrowersji, że na razie władza po cichu się z nich wycofuje. O zmianach w Kodeksie Pracy wypowiedział się wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed podczas Forum Ekonomicznego w Krynicy: „*Jestem przekonany, że nowy kodeks pracy w Polsce jest potrzebny, odpowiadający na większą elastyczność, na takie kwestie, które powinny być uregulowane, ale nie przeregulowane. To jest przed nami, w tej kadencji parlamentu już to się nie uda, ale myślę, że następna kadencja do tego wróci*”. O nowym Kodeksie Pracy mówi się już od dawna. My również podejmowaliśmy ten temat. Projekt zmian przygotowywała Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Wiele z nich było jednak nieprzychylnych pracownikom. Z tego powodu władza odstąpiła na jakiś czas od wprowadzenia kontrowersyjnych pomysłów w życie. Wiceminister Szwed stara się uspokajać nastroje: „*Chcemy na rynku pracy pozostawić elastyczność, ale w takiej formie, która spowoduje, że młody i starszy pracownik będzie czuł się bezpiecznie, nie będzie miał poczucia, że jest wykorzystywany w jakikolwiek sposób*”.

Czego można się więc spodziewać? Niewykorzystany urlop przepadnie. Tak zakładał projekt zmian zaproponowany przez powołaną Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

W nowym Kodeksie Pracy przewiduje się jednolity wymiar urlopu dla wszystkich, niezależnie od stażu pracy czy wykształcenia. I będzie to 26 dni w roku kalendarzowym. Dla wielu pracowników takie zmiany to korzyść, bo młodzi pracownicy mogą obecnie liczyć na ledwie 20 dni urlopu w roku, ale ta zmiana ma swoją cenę. Ma nią być przedawnienie urlopu. Czyli, jeśli pracownik nie wykorzysta urlopu za dany rok, w tym samym roku, ma czas na odrobienie zaległości w odpoczywaniu tylko do końca I kwartału roku następnego.

Gdy tego nie zrobi, urlop przepadnie. Dotychczas wiele osób "zbierało" urlop, aby po wytężonej pracy jednego roku, wziąć więcej wolnego w kolejnym. Przepada nawet w takich skrajnych przypadkach, w których pracownik w trakcie roku wielokrotnie będzie występował z wnioskiem o urlop, ale będzie otrzymywał ze strony pracodawcy odmowę uwarunkowaną uzasadnionymi, ważnymi dla firmy okolicznościami. Jedyne o co w takiej sytuacji będzie można wnosić do pracodawcy, to rekompensata finansowa. Projekt przewiduje, że za taki anulowany urlop przysługuje zadośćuczynienie ze strony pracodawcy w wysokości dwukrotności świadczenia urlopowego. Należy pamiętać, że jest to jak na razie projekt, więc nie wiadomo, czy wejdzie w życie. Jednak jest to bardzo prawdopodobne.

Kolejny temat to urlop na żądanie. Czy zostanie takowy zlikwidowany? Formalnie nie, jednak zmienią się zasady jego udzielania. Co prawda pracownik nadal będzie mógł występować o krótki urlop – do 4 dni w roku, ale taką potrzebę będzie musiał zgłosić pracodawcy najpóźniej 24 godziny przed wzięciem dnia wolnego. Obecnie większość pracowników taką potrzebę zgłasza tuż przed rozpoczęciem pracy, co jest istotą urlopu na żądanie.

Kolejne kontrowersje, naszym zdaniem największe, związane są z nadgodzinami. W projekcie zakłada się, że fundusze wypracowane przez pracowników w ramach nadgodzin nie byłyby wypłacane pracownikom, ale należność za godziny nadliczbowe ma trafić na specjalne konto – o charakterze rachunku powierniczego. O losie zgromadzonych tam środków decydował będzie jednak wyłącznie pracodawca. Właściwie jedyna sytuacja, w której pracownik otrzyma wprost gotówkę z takiego konta, to rozwiązanie umowy o pracę, choć też nie zawsze. Generalnie ta nowelizacja w Kodeksie Pracy zakładała, że utrzymany zostanie dotychczasowy czas pracy. Pięć dni w tygodniu, dniówka osiem godzin i 40 godzin w sumie tygodniowo. Praca ponad ten wymiar czyli praca w godzinach nadliczbowych będzie wyceniana, ale należności nie będą co miesiąc wypłacane pracownikowi, który przepracował czas ponad normę, ale będą księgowane na specjalnym koncie.

Zgodnie z nowym KP, pracodawca będzie mógł wypłacić je pracownikowi w kilku przypadkach. Po pierwsze wysyłając go na bezpłatny (formalnie) urlop gdy np. spadnie zamówienie na produkty firmy. W takiej sytuacji także mógłby obniżyć mu wymiar czasu pracy, np. do czterech godzin dziennie albo co drugi dzień. Za ten czas nieprzepracowany zaś wypłacałby pieniądze z konta za godziny nadliczbowe.

By otrzymać pieniądze zgromadzone na takim koncie pracownik będzie mógł też sam wystąpić o urlop bezpłatny, jednakże zgoda na jego udzielenie to suwerenna decyzja pracodawcy. Konto ulegnie likwidacji wyłącznie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Wtedy formalnie pracodawca powinien pracownikowi wypłacić zgromadzone na nim pieniądze. Może jednak np. zwolnić pracownika ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i pensję za ten czas wypłacać właśnie z konta. Zakłada się również, że z konta za nadgodziny będzie mógł w takiej sytuacji wypłacić też należność za niewykorzystaną przez pracownika płatny urlop. Takie rozwiązania na pewno są korzystne dla pracodawców – ułatwiają im stosowanie form tzw. elastycznego czasu pracy oraz działanie w kryzysowych dla firmy sytuacjach.

Czy są korzystne dla pracowników? Oceńcie sami.

Janusz Waloszczyk



Biuletyn redaguje:
Janusz Waloszczyk Damian Stelmach
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry